

## ANNEXE I

### MODALITÉS DE SÉLECTION DES AGENTS CONTRACTUELS

#### *Article 1 – Principes généraux*

1. Conformément à l'article 82, paragraphe 5, du RAA, la Commission peut demander à l'EPSO d'organiser une procédure de sélection d'agents contractuels.
2. Un appel public à manifestation d'intérêt est publié. Il indique les profils recherchés, les groupes de fonctions correspondant à ces différents profils, les modalités de sélection et les critères d'éligibilité. La commission paritaire est consultée lorsque l'appel à manifestation d'intérêt implique l'engagement simultané par service de plus de 10 agents contractuels sur des profils et pour des tâches similaires.
3. Conformément à l'article 82, paragraphe 3, point a), du RAA, l'appel à manifestation d'intérêt visé au paragraphe 2 peut être ouvert aux ressortissants de pays en voie d'adhésion à l'Union européenne, ainsi que, lorsque l'intérêt du service le justifie, aux ressortissants d'un pays non membre de l'Union européenne.

#### *Article 2 - Modalités de sélection des AC 3 bis*

1. La procédure de sélection est organisée sur la base de l'appel à manifestation d'intérêt visé à l'article 1.
2. La procédure de sélection comporte les différentes étapes suivantes :
  - a) Les candidats s'inscrivent dans une base de données électronique interinstitutionnelle accessible à tous les services de la Commission. À cette fin, ils remplissent un acte de candidature électronique.

Cet acte de candidature contient notamment les éléments permettant d'apprécier les qualifications, l'expérience professionnelle, les compétences et la motivation du candidat.

Un candidat peut manifester son intérêt pour plusieurs profils et groupes de fonctions.

Les candidats doivent mettre à jour leur acte de candidature électronique régulièrement.

- b) Sur la base de l'acte de candidature électronique visé au point a), le service de la Commission qui souhaite engager un agent contractuel effectue une présélection des candidats inscrits dans la base de données correspondant le mieux aux exigences des fonctions à exercer.

Le service concerné invite une personne désignée par le comité du personnel à assister à la présélection des candidats lorsqu'il s'agit d'engager simultanément par service plus de 10 agents contractuels sur des profils et pour des tâches similaires.

- c) S'ils n'ont pas déjà réussi des tests de sélection à l'occasion d'une autre présélection organisée sur la base de la présente annexe pour le même profil et pour un groupe de fonctions de niveau équivalent ou supérieur, les candidats présélectionnés par le service visé au point b) sont soumis à des tests de sélection.
- d) Le service visé au point b) invite les candidats qui ont réussi des tests de sélection tels que ceux visés au point c) à passer un entretien devant un comité de sélection.

Le comité de sélection est composé d'un président qui ne relève pas du service dans lequel l'AC 3bis exercera ses fonctions, d'un membre de ce service, d'un membre de l'unité des ressources humaines (ou équivalent) dont relève le service et d'une personne désignée par le comité du personnel.

Dans le cas d'un poste à pourvoir dans une des délégations de l'Union européenne, le ou les candidats qui ont réussi les tests visés au point c) sont convoqués à un entretien mené par le chef de délégation (ou équivalent), le fonctionnaire appelé à devenir le supérieur hiérarchique de l'agent contractuel, le chef de l'administration de la délégation (ou équivalent) et un représentant local du personnel.

L'entretien devant le comité de sélection permet d'évaluer l'adéquation entre les candidats choisis par le service concerné et les fonctions à exercer au sein de ce service, ainsi que leurs connaissances linguistiques.

Le comité de sélection établit la liste des candidats retenus. Il consigne ses conclusions dans un procès-verbal d'entretien.

- e) Le service concerné choisit la personne qu'il souhaite engager dans la liste des candidats retenus par le comité de sélection et demande à l'AHCC de lui faire une offre d'engagement.
3. Les candidats présélectionnés qui ont réussi des tests de sélection tels que visés au paragraphe 2, point c), mais qui ne sont pas engagés à l'issue d'un entretien selon les modalités prévues au paragraphe 2, point d), auront leurs résultats inscrits dans la base de données visée au paragraphe 2, point a).

Leurs résultats aux tests de sélection restent valides pour le profil et le groupe de fonctions concernés, ainsi que pour les groupes de fonctions inférieurs du même profil, pendant la période de temps et selon les modalités prévues dans l'appel à manifestation d'intérêt

4. Les candidats présélectionnés qui n'ont pas réussi des tests de sélection tels que visés au paragraphe 2, point c) ne peuvent repasser les tests pour les groupes de fonctions de niveau équivalent ou supérieur de ce profil qu'après une période minimale définie dans l'appel à manifestation d'intérêt.
5. Les données contenues dans l'acte de candidature électronique visé au paragraphe 2, point a), d'un agent contractuel sous contrat avec une institution restent accessibles dans la base de données également visée au paragraphe 2, point a) sous réserve d'actualisation régulière de l'acte de candidature électronique visé au paragraphe 2, point a).
6. Par dérogation aux paragraphes 1 à 5, en cas de besoin de compétence et d'expérience spécifiques clairement identifié et motivé par un service de la Commission, l'AHCC peut autoriser la publication d'un avis et l'organisation d'une procédure générale de sélection en vue d'engager un ou plusieurs AC 3 bis.

La sélection s'effectue sur la base d'un profil établi par le service concerné et approuvé par la DG HR publié sur le site internet de l'EPSO. Le service concerné peut également le publier sur son propre site et lui donner toute la publicité qu'il juge appropriée. La commission paritaire est informée une fois par an par l'AHCC de l'usage fait de cette disposition.

La procédure de sélection est menée par un comité de sélection identique à celui visé au paragraphe 2, point d). Ce comité établit la liste des candidats retenus, dans laquelle le service concerné choisit la ou les personnes à engager.

À la demande de la Commission, l'EPSO est invité à apporter son soutien à l'organisation et au déroulement de la procédure de sélection.

### *Article 3 - Modalités de sélection des AC 3 ter*

Les dispositions de l'article 2 s'appliquent *mutatis mutandis* aux AC 3 ter, à l'exception:

- de la dernière phrase de l'article 2, paragraphe 2, point b);
- du comité de sélection visé à l'article 2, paragraphe 2, point d, qui peut être composé d'un membre du service dans lequel l'AC 3ter exercerait ses fonctions et un membre extérieur à ce service, appartenant en principe à l'unité des ressources humaines (ou équivalent) dont relève le service.

Lorsque les tests de sélection prévus à l'article 2, paragraphe 2, point c), ne peuvent être organisés dans un délai compatible avec l'intérêt du service, les AC 3 ter peuvent être engagés selon les modalités prévues à l'article 2, paragraphe 6. Ils ont ensuite jusqu'à trois ans après leur engagement pour réussir les tests de sélection susvisés, faute de quoi l'AHCC ne procède pas au renouvellement du contrat au-delà de ces trois ans.

